

SKRIPSI

**PENGARUH PENERAPAN TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. SERASI AUTORAYA-TRAC ASTRA
RENT A CAR CABANG
PEKANBARU**

OLEH :

RIRIN WISELINER
109 7100 8582



**PROGRAM S-1
JURUSAN MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU**

2013

SKRIPSI

**PENGARUH PENERAPAN TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. SERASI AUTORAYA-TRAC ASTRA
RENT A CAR CABANG
PEKANBARU**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Pada Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif
Kasim. Pekanbaru. Riau

OLEH :

RIRIN WISELINER
109 7100 8582



**PROGRAM S-1
JURUSAN MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU**

2013

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : RIRIN WISELINER
NIM : 10971008582
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
JURUSAN : MANAJEMEN
JUDUL : PENGARUH PENERAPAN TEKNOLOGI INFORMASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SERASI
AUTORAYA-TRAC ASTRA RENT A CAR CABANG
PEKANBARU

DISETUJUI OLEH

KETUA



Drs. Alpizar M. Si
NIP. 19640625 199203 1 004

SEKRETARIS



Meri Sandora, SE, MM
NIP. 19790505 200710 2 001

DIKETAHUI OLEH

PENGUJI I



Mulia Sosiady, SE, MM, Ak
NIP. 19761217 200901 1 014

PENGUJI II



Rimet, SE, MM, Ak
NIK. 130 707 014

ABSTRAK

Pengaruh Penerapan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Serasi Autoraya-Trac Astra Rent a Car Cabang Pekanbaru.

OLEH

RIRIN WISELINER
10971008582

Pada dasarnya suatu perusahaan menyadari bahwa kunci keberhasilan suatu perusahaan bukan hanya terletak pada sarana yang digunakan, melainkan juga pada sumber daya manusia yang berada dibalik pengoperasiaan sarana tersebut. Maka perusahaan harus mengelolanya secara baik dan benar agar senantiasa dapat memberikan kontribusi pencapaian tujuan yang telah direncanakan.

Penelitian ini dilakukan pada PT. Serasi Autoraya-Trac Astra Rent a Car Cabang Pekanbaru. Dalam melakukan penelitian ini dipakai metode Deskriptif kuantitatif, sedangkan pengumpulan data dilakukan dengan wawancara dan mengajukan kuesioner kepada karyawan PT. Serasi Autoraya-Trac Astra Rent a Car Cabang Pekanbaru. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Sedangkan sampel ditentukan dengan menggunakan metode Sensus, yaitu pengumpulan data yang mencakup seluruh elemen/anggota populasi yang diselidiki.

Dari hasil uji validitas dan reliabilitas diketahui bahwa hasil yang didapat lebih besar dari nilai yang ditentukan (validitas (0,3) dan reliabilitas (0,6)) maka dapat dikatakan datanya valid dan instrumennya reliabel.

Dari hasil analisis regresi sederhana diketahui nilai R.Square sebesar 54% pengaruh Teknologi informasi terhadap Kinerja Karyawan sedangkan, sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar faktor bebas yang diteliti.

Dari hasil pengujian secara parsial tersebut dapat disimpulkan bahwa faktor Teknologi informasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Serasi Autoraya-Trac Astra Rent a Car Cabang terbukti kebenarannya karena variabel Teknologi informasi memiliki t_{hitung} sebesar 6,773.

Setelah melakukan penelitian maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Teknologi informasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Serasi Autoraya-Trac Astra Rent a Car Cabang Pekanbaru.

Kata kunci : Teknologi Informasi dan Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR



Syukur alhamdulillah penulis sampaikan kehadiran Allah SWT atas segala limpahan rahmat dan hidayah-Nya sehingga skripsi dengan judul ” **PENGARUH PENERAPAN TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SERASI AUTORAYA-TRAC ASTRA RENT A CAR CABANG PEKANBARU**”, dapat diselesaikan dengan baik. Penulisan skripsi ini dilaksanakan dalam rangka memenuhi tugas akhir penulis guna memperoleh gelar sarjana (Sarjana I) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau.

Dalam kesempatan ini dengan segala ketulusan dan kerendahan hati, penulis sangat ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang tidak terhingga kepada semua pihak yang telah membantu baik secara moril maupun materil dalam proses penyelesaian penulisan skripsi ini. Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Kedua Orang Tuaku tersayang, Ayahanda Heri Amrin dan Ibunda Agustinawati . Terima kasih atas limpahan kasih sayang dan cinta yang tulus, do’a, materi, dorongan dalam mengejar cita-cita, semangat, serta pengorbanan yang tak ternilai harganya. Serta kakanda (Nevia, Nurul dan nana) Adinda (Renki, Risa, Tika dan Risti) yang menjadi motivasi terbesar untuk segera menyelesaikan skripsi ini.
2. Ayah Ndut dan Ibu Ida tersayang terimakasih telah memberikan motivasi dan dukungan moril maupun material yang telah diberikan selama ini.
3. Bapak Prof. Dr. Nazir M.A sebagai Rektor UIN Suska Riau yang memberikan kesempatan penulis untuk menimba ilmu pengetahuan di Universitas ini.
4. Bapak Mahendra Romus, ME.c, Ph.D sebagai Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau yang akan menandatangani ijazah kelak.
5. Bapak Mulia Sosiady, SE. MM .Ak, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Sultan Syarif Kasim.

6. Ibu Rimet SE, MM. Ak selaku dosen pemimbing Skripsi dan Ibu Iren Angriani SE, Msi. Selaku dosen pemimbing Proposal dengan penuh kesabaran dan keikhlasan membimbing, arahan, serta motivasi dalam penyusunan skripsi.
7. Drs. H. Zamharil Yahya SE,MM sebagai Dosen Pembimbing Akademis yang telah memberikan saran selama penulis kuliah.
8. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau.
9. Karyawan Bagian Akademik Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau yang telah memberikan bantuan selama perkuliahan baik secara langsung maupun tidak langsung.
10. Teman-teman seperjuangan lokal Manajemen E maupun MSDM_B 09 serta teman-teman Manajemen 08 yang telah memberikan semangat dan motivasi dalam penyelesaian skripsi ini. .
11. Teman-teman sekos izi, hariza, dewi, nora, iin, nurul, diah, mia, dan ningrum , dan lainnya. Buat Bg Saifullah y:)., Bang Aldra dkk, yang semua telah menjadi teman semasa peroses perkuliahan dan seterusnya.
12. Teman-teman KKN UIN Suska Angk. XXXVI Desa Kuntu Rw 2 Kecamatan Lipat Kain selatan. Terima kasih buat pengalaman dalam kebersamaanya selama 2 bulan.
13. Pimpinan dan karyawan PT. Serasi Autoraya-Trac Astra Rent a Car Cabang Pekanbaru terima kasih atas kesediaan dan bantuannya sebagai tempat penelitian
14. Serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu baik secara langsung maupun tidak langsung yang telah memberikan bantuan dan dukungan demi terselesaikannya skripsi ini

Harapan dari penulis adalah semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca. Kritik dan saran yang bersifat membangun atas segala kekurangan dalam skripsi ini sangat penulis harapkan.

Pekanbaru, Mei 2013

RIRIN WISELINER

DAFTAR ISI

	halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
 BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	5
E. Sistematika Penulisan	6
 BAB II : TELAAH PUSTAKA	
A. Teknologi Informasi	8
B. Kinerja Karyawan	24
C. Pandangan Islam Mengenai Teknologi Informasi dan Kinerja	34
D. Penelitian Terdahulu	36
E. Hipotesis	37
F. Indikator Variabel Penelitian	38
 BAB III : METODE PENELITIAN	
A. Lokasi dan waktu Penelitian	39
B. Populasi dan Sampel	39
C. Metode Pengumpulan Data	39
D. Jenis dan Sumber data	40
E. Uji Kualitas Data	40
F. Metode Analisa Data	42
G. Uji Hipotesis	43
 BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	
A. Sejarah Singkat Perusahaan	46
B. Visi Dan Misi Perusahaan	47
C. Layanan Yang Tersedia	47
D. Teknologi Informasi dan Sistem Manajemen Perusahaan	48
E. Struktur Divisi Corp. Information System & Technology	49

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Responden	52
B. Deskripsi Variabel	54
C. Uji Kualitas Data	59
D. Analisis Data	63

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	70
B. Saran	71

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN - LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Seiring dengan perkembangan dinamika bisnis dan teknologi informasi, para pemangku kepentingan baik dari pihak pemerintah maupun swasta mulai melihat teknologi informasi tidak hanya sebagai alat yang merespon kebijakan dan strategi bisnis yang menjadi sumber keunggulan bersaing organisasi. Oleh karena itu, keselarasan bisnis dan teknologi informasi sebaiknya diletakkan secara proporsional tergantung pada kebutuhan organisasi. organisasi yang masih bergantung pada proses bisnis elektronik (*e-bisnis*) justru menggunakan teknologi informasi sebagai sistem utama yang mendesain, menganalisis, mengembangkan dan menjalankan model bisnisnya. Perubahan dramatis dalam pemanfaatan teknologi informasi, bisnis menjadikannya suatu sistem informasi yang strategis yang dapat mendorong terciptanya keunggulan kompetitif disetiap penggunaannya.

Perkembangan teknologi informasi berbasis komputer memudahkan organisasi melakukan aktivitas dan mengakses informasi dimana saja, dalam hubungannya dengan aktivitas yang terjadi setiap hari pada perusahaan, terutama aktivitas yang ditujukan untuk menghasilkan produk dan jasa yang sangat kompetitif sehingga menciptakan daya saing yang kuat, hal ini semakin membuat teknologi informasi memiliki peranan penting dalam aktivitas perusahaan.

Menurut Henderson dan Venkatraman dalam (Jogiyanto : 2011 ; 2011) pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja adalah Model keselarasan Bisnis- Teknologi Informasi. Isu penting yang terkait dengan keselarasan bisnis-Teknologi informasi adalah pendefinisian konsep strategik teknologi informasi oleh organisasi. Banyak organisasi yang mengaku menggunakan teknologi informasi strategik namun pada pelaksanaannya teknologi informasi masih berfungsi operasional, bahkan hanya mengganti bentuk aktivitas manual menjadi aktivitas digital. Tapi perubahan tersebut tidak diikuti oleh transformasi proses bisnis organisasi secara luas.

Tabel I.1
Jumlah Karyawan yang menggunakan Komputer Pada PT. Serasi
Autoraya-Trac Astra Rent a Car Cabang Pekanbaru Tahun 2008 – 2012

Tahun	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah Komputer (Unit)
2008	31	29
2009	35	32
2010	39	37
2011	37	40
2012	41	39

Sumber: PT.Serasi Autoraya-TRAC Astra rent a car cabang Pekanbaru, 2012

Dengan semua manfaat dan kontribusi nilai yang di dapat dari pemanfaatan teknologi informasi dapat meningkatkan kinerja perusahaan, karyawan/pegawai, meningkatkan kualitas, efisiensi, inovasi dan daya responsive terhadap customer. Dengan adanya sistem pengolahan data dalam teknologi informasi tersebut seharusnya merupakan data yang terintegrasi dari seluruh unit perusahaan/organisasi sehingga dapat digunakan untuk berbagai kebutuhan tugas karyawan dan diharapkan dengan pemakaian sistem tersebut menghasilkan output yang semakin baik dan kinerja yang akan meningkat.

Kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah tingkat keberhasilan dalam menyelesaikan tugas karyawan.

Tabel I.2
Jumlah Unit yang Berhasil Dipasarkan Pada PT. Serasi Autoraya-Trac
Astra Rent a Car Cabang Pekanbaru Tahun 2008 – 2012

Jenis produk yang dioperasikan		Tahun				
		2008	2009	2010	2011	2012
ASTRA TOYOTA	Kijang PU+BOX	18	-	29	17	18
	Kijang MB (Kijang+Innova+Fortuner)	188	-	153	162	133
	Avanza	204	224	269	337	280
	Vios + Altis + Camry	13	12	10	19	11
	Dyna (PU,BOX,TRUCK)	2	2	4	3	7
	Lain-lain	-	4	7	7	6
ASTRA NON TOYOTA	Peugeot	-	-	-	-	-
	Daihatsu	91	117	156	187	165
	Isuzu (MB,PU,BOX,Truck, D.Max)	41	58	87	151	132
	BMW	-	-	-	-	-
NON ASTRA	Ford	69	74	59	86	75
	Suzuki	135	196	140	88	37
	Mitsubishi	82	96	67	65	40
	Honda	6	4	6	2	1
	Nissan	6	8	10	6	5
	Lain-lain	2	3	4	2	-
Jumlah unit yang berhasil dipasarkan		857	920	1001	1132	910

Sumber : PT. Serasi Autoraya-TRAC Astra rent a car cabang Pekanbaru,2012.

Seperti dapat dilihat pada tabel diatas, kinerja karyawan dapat diukur dari pencapaian target jumlah unit mobil yang berhasil dipasarkan dari tahun 2008 sampai dengan tahun 2011 mengalami peningkatan dari tahun ke tahun namun, terjadi penurunan pencapaian terget jumlah unit yang berhasil dipasarkan yang pada tahun 2012 yaitu 910 unit. Hal ini berarti kinerja karyawan yang telah dicapai mengalami fluktuasi, hal ini mungkin disebabkan oleh berbagai faktor diantaranya kurangnya tanggung jawab dan pengetahuan terhadap pekerjaan, ataupun pengetahuan dalam penggunaan prasarana pendukung yang telah disediakan oleh perusahaan yang dapat berpengaruh terhadap pelayanan, ataupun kualitas pekerjaan yang tidak maksimal, dan hal tersebut diidentifikasi sebagai penurunan kinerja karyawan.

Berdasarkan tabel diatas dapat terlihat bahwa jumlah unit yang berhasil dipasarkan mengalami fluktuasi pada tahun 2012 dapat diidentifikasi bahwa kinerja karyawan menurun. Adanya permasalahan diatas tentunya akan mempengaruhi kemajuan atau bahkan organisasi akan mengalami kemunduran apabila kinerja karyawan organisasi tersebut tidak diperbaiki. Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul :

“Pengaruh penerapan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Serasi Autoraya-Trac Astra Rent a Car Cabang Pekanbaru”

B. Perumusan masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut diatas, maka penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut:

“Bagaimana pengaruh penerapan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Serasi Autoraya-Trac Astra Rent a Car Cabang Pekanbaru?”

C. Tujuan penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui teknologi informasi yang digunakan pada PT. Serasi Autoraya –Trac Astra Rent a Car Cabang Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui kinerja karyawan pada PT. Serasi Autoraya –Trac Astra Rent a Car Cabang Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui pengaruh penerapan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Serasi Autoraya-Trac Astra Rent a Car Cabang Pekanbaru

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang optimal bagi beberapa pihak sebagai berikut:

1. Bagi peneliti

Dapat menambah wawasan dan ilmu tentang Teknologi Informasi dan kinerja karyawan.

2. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang optimal bagi

PT. Serasi Autoraya-Trac Astra Rent a Car Cabang Pekanbaru mengenai hal Memberikan informasi kepada perusahaan tentang bagaimana penggunaan Teknologi informasi terhadap kinerja karyawan di PT. Serasi Autoraya-Trac Astra Rent a Car Cabang Pekanbaru dan Sebagai bahan pertimbangan untuk memanfaatkan teknologi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi Peneliti lain

Sebagai sumber informasi bagi para pembaca dan peneliti lainnya, untuk menambah pengetahuan yang lebih luas dalam bidang sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan masalah Teknologi Informasi dan kinerja karyawan.

E. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan penjelasan didalam penyusunan skripsi ini, maka penulis membagi kedalam 6 (enam) bab. Sedangkan antara bab yang satu dengan yang lainnya akan saling berhubungan, berikut ini akan diuraikan isi singkat bab demi bab, yaitu:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini dimulai dengan latar belakang masalah. Selanjutnya dibahas mengenai perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian. Sedangkan pada bagian akhir secara singkat dijelaskan mengenai sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Bab ini menguraikan tentang teori yang berkaitan dengan objek pembahasan yang diperoleh dari tinjauan pustaka dan mengemukakan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini penulis memaparkan metode yang digunakan untuk melaksanakan penelitian. Dan bab ini juga akan menguraikan tentang lokasi penelitian, jenis dan sumber data dan analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM

Bab ini membahas tentang sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi perusahaan dan aktifitas perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas tentang hasil penelitian yang dilakukan yaitu berupa deskripsi, variabel hasil penelitian serta pembahasan hasil penelitian.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan penutup dari pembahasan skripsi dimana penulis akan memberikan beberapa kesimpulan dan saran sebagai sumbangan pemikiran sebatas kemampuan dari penulis.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

A. Teknologi Informasi

a. Pengertian Teknologi Informasi

Menurut (**Kadir : 2003 ; 12**) istilah teknologi informasi (*information technology*) mulai populer diakhir dekade 70-an. Sebelum membahas teknologi informasi, terlebih dahulu dibahas istilah informasi. informasi adalah data yang telah diklasifikasi atau diolah atau diinterpretasi untuk digunakan dalam proses pengambil keputusan.

Menurut (**Sutarbi : 2005 ; 14**) Informasi merupakan proses lebih lanjut dari data yang memiliki nilai tambah. Informasi dapat dikelompokkan menjadi 3 bagian yaitu:

1. Informasi strategis, informasi ini digunakan untuk mengambil keputusan jangka panjang, mencakup informasi eksternal, rencana perluasan perusahaan dan sebagainya.
2. Informasi taktis, informasi ini dibutuhkan untuk mengambil keputusan jangka menengah. Seperti informasi trend penjualan yang dapat dimanfaatkan untuk menyusun rencana penjualan.
3. Informasi teknis, informasi ini dibutuhkan untuk keperluan operasional sehari-hari. Seperti informasi persediaan stock, retur penjualan dan laporan kas harian.

Menurut Henderson dan Venkatraman dalam (**Jogiyanto : 2011 ; 2011**) pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja adalah Model keselarasan Bisnis- Teknologi Informasi.

Menurut (**Jogiyanto : 2011 ; 203**) Sistem Informasi Strategik (SIS) dapat didefinisikan sebagai suatu sistem informasi atau sistem-sistem informasi apapun di level manapun yang mendukung atau mengimplementasikan strategi kompetisi yang memberi keuntungan kompetisi bagi perusahaan melalui efisiensi internal dan efisiensi komparatif sehingga membantu perusahaan memberikan keuntungan kinerja secara signifikan dan meningkatkan kinerja jangka panjangnya.

Sistem informasi strategik mempunyai ciri-ciri sebagai berikut:

1. Merupakan suatu sistem informasi atau sistem-sistem informasi apapun di level manapun.
2. Mendukung ataupun mengimplementasikan strategi kompetisi dari perusahaan.
3. Memberi keuntungan kompetisi bagi perusahaan .
4. Diterapkan melalui efisiensi internal dan efisiensi komparatif.
5. Dijalankan dengan dukungan terus-menerus yang unik.
6. Memberi keuntungan kinerja yang signifikan.
7. Membantu perusahaan meningkatkan kinerja jangka panjang.
8. Mengubah cara perusahaan beroperasi secara internal.
9. Mengubah proses-proses manajemen.
10. Menciptakan jasa-jasa dan produk-produk baru.
11. Mengubah struktur industri.
12. Mengganti keseimbangan kompetitif antar perusahaan di dalam industri.
13. Mengubah hubungan dengan pelanggan dan pemasok.
14. Meningkatkan kontribusi pertambahan nilai ke rantai nilai industri.

Menurut David L. Goetch dalam (**Simarmata : 2006 ; 2**) mendefinisikan teknologi dapat dipahami sebagai upaya untuk mendapatkan suatu “ produk atau jasa” yang dilakukan oleh manusia dengan memanfaatkan peralatan (*tools*), proses dan sumber daya (*resources*).

Menurut Mc Keown. dalam (**Suyanto : 2005 ; 10**) mendefenisikan teknologi informasi merujuk pada seluruh bentuk teknologi yang digunakan untuk menciptakan, menyimpan, mengubah, dan menggunakan informasi dalam segala bentuknya.

Menurut Martin,dkk dalam (**Suyanto : 2005 ; 10**) mendefenisikan teknologi infomasi merupakan kombinasi teknologi komputer (perangkat keras dan perangkat lunak) untuk mengolah dan menyimpan informasi dengan teknologi komunikasi untuk melakukan transmisi informasi.

Menurut Kamus Oxford dalam (**Kadir : 2003 ; 13**) mendefenisikan teknologi informasi adalah studi atau penggunaan peralatan elektronika, terutama komputer untuk menyimpan, menganalisa, dan mendistribusikan informasi apa saja.

Berdasarkan beberapa defenisi tentang teknologi informasi diatas maka dapat gunakan oleh para peneliti yang mengkaji pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja adalah Model keselarasan Bisnis- Teknologi Informasi yang dikemukakan oleh Henderson dan Venkratman (1989). Isu penting yang terkait dengan keselarasan bisnis-teknologi informasi adalah pendefenisian konsep strategik teknologi informasi oleh organisasi. Banyak organisasi yang mengaku menggunakan teknologi informasi strategik namun pada pelaksanaannya teknologi informasi masih berfungsi operasional, bahkan hanya mengganti bentuk aktivitas manual menjadi aktivitas digital. Tapi perubahan tersebut tidak diikuti oleh transformasi proses bisnis organisasi secara luas.

Sedangkan menurut Strassmann dalam (**Jogiyanto : 2011 ; 207**) menyatakan bahwa teknologi informasi strategik adalah teknologi informasi yang digunakan untuk seluruh proses bisnis organisasi, bahkan mampu mengubah dinamika lingkungan eksternal organisasi, seperti mengubah struktur pasar, mengubah kekuatan persaingan dan mengubah rantai nilai bisnis organisasi. Untuk itu organisasi sebaiknya memahami pendekatan dan model Keselarasan bisnis-teknologi informasi, sekaligus mampu mengukur model keselarasan yang digunakan sehingga sinergi bisnis dan teknologi informasi menghasilkan nilai nyata bagi organisasi.

Pertanyaan mendasar yang harus dijawab sebelum melakukan penyelarasan teknologi informasi dan bisnis adalah: domain apa yang seharusnya diselaraskan dengan domain strategik informasi? bagaimana menjalankan tahapan untuk menyelaraskan domain-domain tersebut? Pentingkah bagi organisasi untuk mengidentifikasikan lingkungan? Apakah dimensi temporal terintegrasi? Untuk menjawab berbagai pertanyaan mendasar tersebut organisasi sebaiknya menyusun struktur kerangka kerja keselarasan teknologi informasi-bisnis yang mencakup empat elemen, yaitu: domain keterlibatan, tahapan penyelarasan, pengidentifikasian lingkungan dan penentuan dimensi temporal.

1. Aspek keterlibatan menunjukkan yang akan dilibatkan dalam proses penyelarasan. antara lain: strategi bisnis, infrastruktur dan proses organisasional, strategi teknologi informasi, dan infrastruktur dan proses teknologi informasi.

2. Aspek tahapan penyelarasan menggambarkan tahapan dan arah keselarasan atribut yang terlibat. Atribut yang ada dalam elemen ini adalah klasifikasi (*anchor*, *pivot*, dan *impacted*), tipe hubungan (*strategic fit* dan *integrasi fungsional*), sifat keselarasan (terencana atau dadakan).
3. Aspek pengidentifikasi lingkungan meliputi tindakan pencarian informasi tentang peristiwa dan hubungannya dengan lingkungan eksternal. Hasil identifikasi ini akan membantu para eksekutif dalam merencanakan tindakan perusahaan di masa depan. Atribut dari elemen ini adalah aktor, penggunaan, dan isu.
4. Aspek dimensi temporal menunjukkan kesiapan infrastruktur teknologi informasi dalam mengantisipasi perubahan dalam proses evolusi lingkungan eksternal dan perubahan strategi organisasi. Atribut dari elemen ini adalah masa lalu, masa depan, dan saat ini.

Berikut adalah ringkasan elemen keselarasan bisnis dan teknologi informasi, jika organisasi telah mendefinisikan setiap jawaban atas pertanyaan-pertanyaan mendasar di atas, organisasi kemudian mulai menentukan pendekatan dan model keselarasan apa yang akan digunakan dan bagaimana mengevaluasi masing-masing pendekatan. Berbagai model dan pendekatan penyelarasan bisnis dan teknologi informasi di jelaskan pada ini adalah keselarasan bisnis dan teknologi informasi memberi pengaruh arahan bagaimana aktivitas teknologi informasi pada level manajerial, operasional dan proses layanan diorganisasi, meliputi : bagaimana sumber daya dialokasikan pada serangkaian pada serangkaian aktivitas dan investasi,

bagaimana risiko diidentifikasi, serta bagaimana teknologi informasi di kelola. Dalam hal ini, area tatakelola teknologi informasi didefinisikan sebagai pengawasan sumberdaya teknologi informasi, dan manajemen teknologi informasi.

b. Lingkup Teknologi Informasi

Teknologi informasi mencakup perangkat keras dan perangkat lunak untuk melaksanakan satu atau sejumlah tugas pemrosesan data seperti mencari, mentransmisikan, menyimpan, mengambil, memanipulasi dan menampilkan data.

Secara garis besar, teknologi informasi dapat dikelompokkan menjadi dua bagian, perangkat keras (*hardware*) dan perangkat lunak (*software*). Perangkat keras menyangkut pada peralatan-peralatan yang bersifat fisik, seperti monitor, CPU, printer, keyboard. Adapun perangkat lunak terkait dengan intruksi-intruksi untuk mengatur perangkat keras agar bekerja sesuai dengan tujuan intruksi-intruksi tersebut.

Menurut (Susanto : 2004 ; 122) adapun tahap-tahap dalam pengolahan data menjadi informasi yaitu mencakup:

1. Pengumpulan data

Data yang diperlukan, yang telah dikumpulkan dengan cara-cara tertentu seperti sampling, dicatat dalam suatu file. Misalnya, data yang menjelaskan penjualan dimasukkan ke file pesanan penjualan.

2. Masukan

Tahap ini merupakan pemasukan data dan prosedur pengolahan data kedalam komputer melalui alat *input* seperti keyboard. Prosedur pengolahan data itu merupakan urutan langkah untuk mengolah data yang dibuat dalam suatu program.

3. Pengolahan data

Tahapan ini merupakan tahap dimana data diolah sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan. Kegiatan pengolahan data seperti ini meliputi pengumpulan data, klasifikasi, kalkulasi, penggabungan, peringkasan-baik dalam bentuk tabel maupun grafik, penyimpanan dan pembacaan data dari tempat penyimpanan data.

4. Hasil

Hasil pengolahan data akan ditampilkan pada alat *output* seperti monitor dan printer.

5. Penyimpanan data

Selanjutnya, data disimpan atau di *back up* dalam bentuk CD, DVD, disket, ataupun *softcopy* untuk menghindari terjadinya kehilangan data.

6. Distribusi

Setelah proses pengolahan data dilakukan, maka informasi yang dihasilkan harus segera didistribusikan, proses pendistribusian ini tidak boleh terlambat dan harus diberikan kepada yang berkepentingan, sebab hasil pengolahan tersebut akan menjadi bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan atau menjadi data dalam pengolahan selanjutnya.

Teknologi masukan adalah segala perangkat yang digunakan untuk menangkap data/informasi dari asal. Contoh teknologi ini, antara lain barcode scanner dan keyboard. Supaya informasi bisa diterima oleh pemakai yang membutuhkan, informasi perlu disajikan dalam berbagai bentuk, dalam hal ini teknologi informasi keluaran mempunyai andil yang cukup besar. Pada umumnya informasi disajikan dalam monitor, namun kadang kala pemakai menginginkan informasi yang tercetak dalam kertas hardware. Pada keadaan seperti ini, peranti-peranti printer berperan dalam menentukan kualitas cetakan. Untuk menciptakan informasi diperlukan perangkat lunak atau sering disebut program. Program adalah sekumpulan intruksi yang digunakan untuk mengendalikan perangkat keras komputer.

Pengolahan kata merupakan contoh yang banyak digunakan oleh pemakai komputer untuk membuat dokumen, dimana dokumen menggunakan teknologi informasi dapat dipublikasikan tanpa harus menunggu lama dan biaya yang besar, dan teknologi informasi memberikan kemudahan untuk mempublikasikannya.

Teknologi penyimpanan menyangkut segala peralatan yang digunakan untuk menyimpan data. Tape, hardisk, cd room, flasdisk dan disket adalah contoh media penyimpanan data yang saat ini di gunakan hampir semua pengguna teknologi informasi. Teknologi informasi merupakan teknologi yang memungkinkan hubungan jarak jauh. Internet dan ATM merupakan contoh teknologi yang memanfaatkan teknologi telekomunikasi. Mesin pemrosesan yang menjadi suatu faktor penting dalam tingkat kecepatan mengolah data,

yang terdiri dari media penyimpanan, media pengolahan, media pengeksesksi program berupa komponen CPU.

c. Peranan Teknologi informasi

Peranan teknologi informasi pada aktivitas manusia pada saat ini memang begitu besar. Teknologi informasi telah menjadi fasilitas utama bagi kegiatan-kegiatan bisnis, memberikan andil besar terhadap perubahan-perubahan mendasar pada struktur, operasi dan manajemen organisasi. Berkat teknologi ini, berbagai kemudahan dapat dirasakan oleh manusia. Secara garis besar, dapat dikatakan bahwa:

1. Teknologi informasi menggantikan peran manusia. Dalam hal ini, teknologi informasi melakukan otomasi terhadap suatu tugas atau proses.
2. Teknologi memperkuat peran manusia, yakni dengan menyajikan informasi terhadap suatu tugas atau proses.
3. Teknologi informasi berperan dalam restrukturisasi terhadap peran manusia. Dalam hal ini, teknologi berperan dalam melakukan perubahan-perubahan terhadap sekumpulan tugas atau proses.

Menurut (**Jogiyanto : 2009 ; 19**) mendefinisikan peranan teknologi yang terdiri dari berbagai jenis teknologi, teknologi yang digunakan di sistem teknologi informasi adalah teknologi komputer, teknologi komunikasi dan teknologi informasi apapun yang memberikan nilai tambah untuk organisasi dari berbagai jenis teknologi informasi yang mempunyai dampak sangat besar terhadap setiap aspek kehidupan dan paling penting saat ini adalah komputer.

Karakteristik dari kemampuan komputer dapat di uraikan sebagai berikut:

1. Pengolahan cepat
2. Akurasi yang tinggi
3. Penyimpanan yang besar
4. Efektif untuk tugas berulang
5. Dapat berfungsi secara terus-menerus
6. Teliti dalam mendeteksi situasi yang menyimpang
7. Dapat diperbaiki (*upgrade*)

Banyak perusahaan yang melakukan investasi yang sangat tinggi di bidang teknologi informasi, alasan yang paling umum adalah adanya kebutuhan untuk mempertahankan dan meningkatkan posisi kompetitif, mengurangi biaya, meningkatkan fleksibilitas, dan tanggapan.

Menurut O'Connor dan Galpin dalam (**Kadir : 2003 ; 15**) menjelaskan penerapan teknologi untuk keperluan pemasaran, mengemukakan beberapa alasan penggunaan teknologi, yaitu:

1. Secara signifikan meningkatkan pilihan-pilihan yang tersedia bagi perusahaan dan memegang peranan penting dalam implementasi yang efektif terhadap setiap elemen strategi pemasaran.
2. Mempengaruhi proses pengembangan strategi pemasaran karena teknologi informasi memberikan banyak informasi ke manajer melalui pemakaian sistem pengambil keputusan.
3. Teknologi informasi memiliki kemampuan untuk mengintegrasikan berbagai bagian yang berbeda dalam organisasi dan menyediakan banyak informasi ke manajer. sebagai contoh, Sistem Informasi Eksekutif (EIS) mempengaruhi aliran informasi secara vertikal dalam perusahaan. Pihak manajemen atas memiliki akses informasi yang lebih besar dan mengurangi

ketergantungan sumber informasi terhadap manajemen menengah. Jaringan telekomunikasi memungkinkan informasi mengalir dengan mudah di antara departemen dan divisi yang berbeda.

4. Teknologi informasi juga mempengaruhi antarmuka-antarmuka organisasi dengan lingkungan, seperti pelanggan dan pemasok. Sistem antar organisasi yang dilengkapi dengan pertukaran data elektronik menciptakan hubungan yang lebih dekat antara organisasi dan pemasok, memfasilitas manajemen persediaan yang lebih efisien, dan memungkinkan pendekatan tepat waktu dalam melakukan pemesanan kembali.

d. Tujuan penerapan Teknologi informasi

Tujuan penerapan teknologi bagi perusahaan adalah untuk mendapatkan rantai nilai dari teknologi informasi yang bermanfaat dalam semua aspek bisnis yang berorientasi ke peningkatan kinerja karyawan dan perusahaan untuk mendapatkan margin yang ingin dicapai dengan resiko dan biaya yang seminimal mungkin. Setiap jenis perusahaan yang bergerakkan di bidang yang berbeda pemanfaatan teknologinya akan berbeda pula, seperti contoh dalam hal ini PT Serasi Autoraya-Trac Astra Rent a Car Cabang Pekanbaru.

e. Fungsi Teknologi Informasi

1. *Capture* adalah proses penyusunan record aktivitas yang terperinci.
2. *Processing* adalah proses mengubah, menganalisis, menghitung, dan mengumpulkan semua bentuk data atau informasi.
 - a. Pengolahan data
 - b. Pengolahan informasi

- c. Pengolahan kata
 - d. Pengolahan gambar
 - e. Pengolahan suara
3. *Generation* adalah yang mengorganisasi informasi ke dalam bentuk yang bermanfaat, apakah sebagai angka-angka, teks, bunyi, atau gambar visual.
 4. *Storage* dan *Retrival*: storage adalah proses komputer penguat informasi untuk penggunaan masa depan. Retrival adalah proses dimana penempatan komputer dan menyimpan salinan data atau informasi untuk pengolahan lebih lanjut atau untuk ditransmisikan ke pengguna lain.
 5. *Transmission* adalah proses komputer mendistribusikan informasi melalui jaringan komunikasi.
 - a. *Elektronic mail*, atau *E-mail*
 - b. *Voice messaging*, atau *Voice mail*.

Menurut Roth dalam (**Wibisono : 2006 ; 136**) Dalam menetapkan perbaikan Teknologi, beberapa hal yang harus dipertimbangkan, diantaranya :

1. Analisis terhadap dampak lingkungan.
2. Analisis ketetapan sistem otomatis yang akan ditetapkan.
3. Analisis ergonomi.
4. Sistem dan prosedur untuk mengklabiasi deviasi.
5. Sistem dan prosedur untuk pemeliharaan dan perawatan.

f. Pengaruh teknologi informasi terhadap aktivitas karyawan

Sesuai dengan yang diuraikan pada bahasan sebelumnya teknologi informasi yang mengacu kepada yang diulas dan dijabarkan para ahli, dimana teknologi memberikan kemudahan dalam melaksanakan tugas-tugas

penggunanya, berdasarkan teori tersebut teknologi informasi memberikan pengaruh positif terhadap kegiatan-kegiatan atau aktivitas karyawan dalam melaksanakan tugasnya sehingga meningkatkan kinerja karyawan di hampir semua elemen di perusahaan, seperti pemasaran, personalia, bahkan manajemen puncak.

Teknologi informasi memberikan kemudahan terhadap penggunanya sehingga meningkatkan kinerja dari penggunanya tersebut, kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah tingkat keberhasilan dalam menyelesaikan tugas individu. Karyawan adalah elemen utama dalam menjalankan aktivitas organisasi, berdasarkan hal itu semakin tinggi kinerja karyawan maka semakin tinggi tingkat kinerja perusahaan. Dalam hal ini salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut adalah teknologi informasi, penemuan-penemuan di bidang teknologi informasi khususnya yang menyangkut dan mempunyai kontribusi nilai positif terhadap.

g. Sistem informasi manajemen (SIM) dan komputer

Pada dasarnya orang dapat membahas sistem informasi manajemen tanpa komputer, tetapi kemampuan komputer membuat SIM terwujud. Persoalannya bukan dipakai atau tidaknya komputer dalam sebuah SIM, tetapi sejauh mana berbagai proses akan dikomputerisasikan.

Menurut Moeljodihardjo dalam (**Sutarbi : 2005 ; 91**) mendefenisikan SIM adalah suatu metode untuk menghasilkan informasi yang tepat waktu bagi manajemen tentang lingkungan luar organisasi dan kegiatan operasi di dalam

organisasi, dengan tujuan untuk menunjang proses pengambilan keputusan serta memperbaiki proses perencanaan dan pengawasan.

Menurut Kelly dalam (**Sutarbi : 2005 ; 91**) mendefenisikan SIM adalah perpaduaan sumber daya manusia dan sumber daya yang berbasis komputer yang menghasilkan kumpulan penyimpanan, komunikasi, dan penggunaan data untuk tujuan operasi manajemen yang efisien serta perencanaan bisnis.

Menurut (**Sutarbi : 2005 ; 121**) menjelaskan manfaat penggunaan komputer di dalam SIM sangat banyak membantu para manajer dalam pengambilan keputusan. Komputer dalam SIM dirumuskan sebagai suatu perlengkapan, elektronik yang mengolah data, mampu menerima masukan dan keluaran, memiliki kecepatan yang tinggi, ketelitian yang tinggi dan mampu menyimpan instruksi-instruksi untuk memecahkan masalah.

h. Sistem Informasi Sumber Daya Manusia dan Aktivitas pekerja

Human Resourches Information System (HRIS) dikenal dengan nama sistem informasi sumber daya manusia, atau lebih khusus disebut Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG), berkenaan dengan merancang format-format data kepegawaian dan mengatur sistem pengumpulan, pengolahan, penyimpanan, dan pelaporan informasi kepegawaian yang terdiri dari data pegawai / karyawan yang terdiri dari data karyawan , data jabatan, data pendidikan , data penghargaan, data pendidikan dan pelatihan, data keluarga, data kehadiran dan lain-lain, sehingga dapat dikelola informasi tentang perencanaan kebutuhan karyawan, penilaian kinerja, pembinaan dan pengembangan karirnya, kesejahteraan, serta pemberhentian atau kepengsian karyawan.

Menurut (**Rivai : 2009 ; 1015**) sistem informasi sumber daya manusia merupakan prosedur sistematis untuk pengumpulan, menyimpan, mempertahankan, menarik, memvalidasikan data yang dibutuhkan oleh sebuah perusahaan untuk meningkatkan keputusan sumber daya manusia . Dengan kata lain, sistem informasi sumber daya manusia mempunyai kemampuan untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan atau pilihan banyak orang yang lebih berhubungan dengan aktivitas perencanaan sumber daya manusia baru. Pilihan sistemnya impresif, hal ini meliputi termasuk sentralisasi, desentralisasi, segmentasi, dan komprehensif.

Menurut Handoko dalam (**Suwatno : 2011 ; 332**) menyatakan bahwa sistem informasi sumber daya manusia merupakan prosedur sistematisa pengumpulan, penyimpanan, pemeliharaan, perolehan kembali, dan validasi berbagai data tertentu yang dibutuhkan oleh suatu organisasi tentang sumber daya manusianya, kegiatan-kegiatan personalia dan karakteristik-karakteristik satuan kerja.

Menurut (**Rivai : 2009 ; 1025**) ada tiga komponen fungsional utama dalam setiap Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (SISDM) yaitu, sebagai berikut:

1. Fungsi Masukan

Memasukkan informasi karyawan ke dalam SISDM. Masukan-masukan dari SISDM serupa dengan sistem manual. Informasi karyawan, kebijakan-kebijakan dan prosedur-prosedur SISDM, dan informasi yang berkaitan dengan karyawan lainnya harus dimasukkan

ke dalam sistem agar dapat digunakan. Informasi ini biasanya dimasukkan dari dokumen-dokumen, ke dalam komputer pribadi yang dapat dihubungkan dengan komputer pusat. Informasi dapat diketik, dibaca, secara digital, atau dipindah dari dokumen-dokumen, dimasukkan ke dalam sistem dari komputer-komputer lainnya, atau diambil dari mesin-mesin lainnya.

2. Fungsi pemeliharaan data

Setelah data dimasukkan ke dalam sistem informasi, fungsi pemeliharaan data akan memperbaharui dan menambahkan data baru ke dalam basis data yang ada.

3. Fungsi Keluaran

Fungsi yang paling terlihat jelas dari sebuah SISDM adalah keluaran yang dihasilkan. Untuk menghasilkan keluaran yang bernilai bagi pengguna komputer, SISDM harus memproses keluaran tersebut, membuat kalkulasi-kalkulasi yang diperlukan, setelah itu memformat presentasinya dalam cara dapat dimengerti oleh para pemakai.

Adapun enam kelompok *output* yang dapat dihasilkan dari sistem informasi sumber daya manusia yaitu:

a. Informasi perencanaan tenaga kerja

Merupakan informasi yang dibutuhkan oleh manajer atas untuk merencanakan kebutuhan tenaga kerja dalam jangka pendek dan jangka panjang.

b. Informasi pengelolaan tenaga kerja

Merupakan informasi yang dibutuhkan untuk mengelola sumber daya manusia di dalam organisasi.

c. Informasi rekrutmen atau tentang pengadaan tenaga kerja

Merupakan informasi yang dibutuhkan untuk pengadaan tenaga kerja secara eksternal maupun internal.

d. Informasi kompensasi

Meliputi informasi tentang penggajian dan kompensasian.

e. Informasi benefit

Meliputi benefit yang diterima oleh karyawan. Benefit adalah insentif seperti: dana pensiun.

f. Informasi lingkungan kerja

Berhubungan dengan keluhan-keluhan, kecelakaan selama kerja, kesehatan karyawan dan lingkungan kerjanya.

B. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja

Menurut (**Wibowo : 2010 ; 4**) mendefenisikan kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung mencapai hasil kerja. Namun, hasil pekerjaan itu menunjukkan kinerja.

Menurut Hersey,dkk dalam (**Wibowo : 2010 ; 4**) mendefenisikan kinerja dilihat sebagai pencapaian tujuan dan tanggung jawab bisnis dan sosial dari perspektif pihak yang mempertimbangkan.

Dan menurut Fisher dalam (**Suwanto : 2011 ; 195**) dasar pengelolaan manusia sebenarnya juga dapat ditiru, namun strategi yang paling efektif bagi perusahaan dalam menemukan cara-cara yang unik untuk menarik, mempertahankan, serta memotivasi karyawan mereka lebih sulit untuk ditiru oleh yang lainnya. Selain itu, dimasa lalu, perusahaan dalam mengevaluasi kinerjanya berfokus pada keuangan, sekarang ini faktor human capital menjadi sangat penting sebagai faktor-faktor penting yang memprediksikan perilaku karyawan dan kinerjanya.

Sedangkan menurut (**Kaswan : 2011 ; 68**) Kinerja adalah kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan mungkin di tingkatkan dengan menekankan pada kelebihannya dan pemahaman terhadap perubahan-perubahan apa yang dibutuhkan. Kinerja dalam suatu organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pimpinan maupun pekerja. Banyak sekali faktor yang dapat memengaruhi sumber daya manusia dalam menjalankan kinerjanya. Terdapat faktor yang berasal dari dalam diri sumber daya manusia maupun dari luar dirinya.

Menurut (**Mangkunegara : 2005 ; 67**) mengatakan bahwa istilah kinerja berasal dari kata “ *Job Performance* atau *Actual Performance* “ yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja itu sendiri adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Setiap pekerja mempunyai kemampuan berdasarkan pada pengetahuan dan keterampilan, kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya, motivasi kerja dan kepuasan kerja. Namun, pekerja juga mempunyai kepribadian, sikap, dan perilaku yang dapat mempengaruhi kinerjanya.

Kepemimpinan dan gaya kepemimpinan dalam organisasi sangat berperan dalam mempengaruhi kinerja karyawan, begitu juga perilaku juga mendorong kinerja karyawan.

Menurut Hersey,dkk dalam (**Wibowo : 2010 ; 71**) menggambarkan hubungan antara kinerja dengan faktor-faktor yang mempengaruhi proses kinerja organisasional adalah bentuk satelite model yaitu, kinerja organisasi diperoleh dari terjadinya integrasi faktor-faktor pengetahuan, sumber daya bukan manusia, posisi strategis, proses sumber daya manusia dan struktur.

2. Manfaat kinerja

Menurut (**Sedarmayanti : 2002 ; 22**) manfaat kinerja yaitu sebagai berikut :

a. Peningkatan Prestasi Kerja

Dengan adanya penilaian, baik manajer maupun pegawai memperoleh umpan balik, dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan mereka.

b. Kesempatan Kerja yang Adil

Adanya penilaian kerja yang akurat, dapat menjamin pegawai untuk memperoleh kesempatan menempati posisi pekerjaan sesuai dengan kemampuannya.

c. Kebutuhan Pelatihan Pengembangan

Melalui penilaian prestasi kerja akan dideteksi pegawai yang kemampuannya rendah, sehingga memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.

d. Penyesuaian Kompensasi

Penilaian prestasi kerja dapat membantu para manajer untuk mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi, gaji, bonus dan sebagainya.

e. Keputusan dan Demosi

Hasil penilaian prestasi kerja terhadap pegawai dapat digunakan untuk mengambil keputusan dalam rangka mempromosikan pegawai yang berprestasi kurang baik.

f. Kesalahan Desain Pekerjaan

Hasil penilaian prestasi kerja dapat digunakan untuk menilai desain kerja. Dengan kata lain, hasil penilaian prestasi kerja dapat membantu mendiagnosiskan kesalahan desain kerja.

g. Penyimpangan Proses Rekrutmen dan Seleksi

Penilaian prestasi kerja dapat digunakan untuk menilai proses rekrutmen dan seleksi pegawai yang telah lalu. Prestasi kerja yang sangat rendah bagi pegawai baru adalah mencerminkan adanya penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi.

3. Faktor-faktor Kinerja

Faktor-faktor kinerja yaitu sebagai berikut:

Menurut Armstrong,dkk dalam (**Wibowo : 2010 ; 99**) menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain sebagai berikut:

1. Faktor individu (*Personal factor*) ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.
2. Faktor kepemimpinan (*Leadership factor*) ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
3. Faktor tim kerja(*Team factor*) ditunjukkan oleh adanya kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
4. Faktor sistem (*System factors*) ditujukan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
5. Hubungan dan faktor situasi (*Contextual / situational factors*) ditujukan oleh tingginya tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Indikator kinerja (*performance*) kadang-kadang dipergunakan secara bergantian dengan ukuran kinerja, tetapi banyak pula yang membedakannya. Pengukuran kinerja berkaitan dengan hasil yang dapat dikuantitatifkan dan mengusahakan data setelah kejadian, sementara itu indikator kinerja dipakai untuk aktivitas yang hanya dapat ditetapkan secara lebih kualitatif atas dasar perilaku yang dapat diamati dan kinerja memerlukan adanya dukungan sarana, kompetensi, peluang, standar, dan umpan balik.

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah factor kemampuan (*Ability*) dan faktor motivasi (*Motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Davis yang dikutip oleh (**Mangkunegara : 2005 ; 67**) yang merumuskan bahwa :

- *Human performance* = *ability + motivation*
- *Motivation* = *attitude + situation*
- *Ability* = *knowledge + skill*

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realiti (*knowledge+skill*) artinya pegawai yang memiliki IQ di atas rata – rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditetapkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahlian (*the right man on the right place, the right man on the the right job*).

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seseorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja, Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

4. Pengembangan Standar Kinerja

Standar kinerja merupakan tolok ukur (*benchmark*) dalam mengukur kinerja yang didasarkan pada pekerjaan yang tersedia, dipahami, disetujui, spesifikasi dan terukur, berorientasi waktu, tertulis dan terbuka untuk berubah. Ada pun fungsi dari standar kinerja adalah sebagai tolok ukur (*benchmark*) untuk menentukan keberhasilan dan ketidakberhasilan kinerja ternilai dalam kurun waktu tertentu.

Menurut (**Rivai : 2004 ; 110**) dalam melaksanakan pekerjaannya, karyawan harus mengerahkan semua tenaga, pikiran, keterampilan, pengetahuannya dan waktu kerjanya untuk mencapai apa yang ditentukan oleh standar kinerja karena standar kinerja dapat memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapainya.

Menurut (**Wirawan : 2009 ; 68**) dalam mengembangkan kinerja perusahaan harus memiliki beberapa hal yang perlu dipertimbangan, yaitu:

- a. Adanya hubungan relevansinya dengan strategi perusahaan.
- b. Mencerminkan keseluruhan tanggung jawab karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.
- c. Memperhatikan pengaruh faktor-faktor diluar kontrol karyawan.
- d. Memperhatikan teknologi dan proses produksi.
- e. Sensitif, mampu membedakan antara kinerja yang dapat diterima dan tidak dapat diterima.
- f. Memberi tantangan kepada para karyawan.
- g. Realistis.

- h. Berhubungan dengan kerangka waktu pencapaian standar.
- i. Dapat diukur dan alat ukur untuk mengukur standar.
- j. Standar harus konsisten.
- k. Standar harus adil.
- l. Memenuhi ketentuan undang-undang dan peraturan ketatanegaraan.

5. Model kinerja

Proses kinerja organisasional dipengaruhi oleh banyak faktor yaitu yang menggambarkan hubungan antara kinerja dengan faktor yang mempengaruhi dalam bentuk satelite model yang dikemukakan oleh Hersey,dkk dalam (**Wibowo : 2010 ; 97**) . Model satelite ini diperoleh dari terjadinya integrasi dari faktor-faktor pengetahuan (masalah-masalah teknis seperti, administratif, proses kemanusiaan dan sistem sumber daya non manusia , meliputi: peralatan, pabrik, lingkungan kerja, teknologi, kapital dan dana yang dapat digunakan) , sumber daya bukan manusia, posisi srategis, proses sumber daya manusia dan struktur.

6. Kinerja individu dalam kelompok

Seseorang apabila bekerja untuk dirinya sendiri, prestasinya dapat berbeda dengan apabila bekerja bersama orang lain dalam kelompok. Kinerjanya dapat menjadi lebih baik dan meningkat, namun seringkali menjadi merosot apabila salah dalam menanganinya.

Menurut Greenberg, dkk dalam (**Wibowo : 2010 ; 107**) mengemukakan bahwa 2 yang mempengaruhi kinerja individu yaitu, sebagai berikut:

a. Fasilitasi sosial

Fasilitasi sosial merupakan suatu kecenderungan bahwa kehadiran orang lain kadang meningkatkan kinerja individu dan pada kurun waktu yang lain menghalanginya.

b. *Social loafing*

Social loafing merupakan suatu kecenderungan bagi anggota kelompok untuk menggunakan lebih sedikit usaha individu pada tugas tambahan apabila ukuran kelompok meningkat.

Menurut (**Marthis : 2009 ; 113**) ada tiga faktor utama yang mempengaruhi bagaimana individu yang ada berkerja diilustrasikan dalam figur :

- a. Kemampuan Individual untuk melakukan pekerjaan tersebut.
- b. Tingkat usaha yang di curahkan
- c. Dukungan Organisasi.

7. Strategi meningkat kinerja karyawan

Menurut (**Schuler : 2007 ; 64**) strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan :

1. Dorongan positif

Sistem dorongan positif dapat dirancang berdasarkan prinsip teori dorongan, yaitu: dorongan positif melibatkan penggunaan penghargaan positif untuk meningkatkan terjadinya kinerja yang diinginkan. Dorongan ini didasarkan pada dua prinsip fundamental:

- a. Orang berkinerja sesuai dengan cara yang mereka pandang paling menguntungkan bagi mereka.
- b. Dengan memberikan penghargaan yang semestinya, orang dimungkinkan memperbaiki kinerjanya. Dorongan ini terfokus pada perilaku kerja yang membawa hasil yang diinginkan bukan langsung pada hasil itu sendiri.

2. Lakukan audit kinerja

Audit kinerja mengkaji seberapa baik pekerjaan dilaksanakan. Tanpa audit, banyak manajer yakin bahwa operasi mereka berjalan lebih baik daripada yang sesungguhnya tetapi jika memungkinkan para karyawan harus dilibatkan dalam audit kinerja karena mereka lebih mengetahui pekerjaan mereka daripada orang lain.

3. Tetapkan standar dan tujuan kinerja

Standar adalah tingkat minimum kinerja yang diterima. Tujuan adalah tingkat kinerja yang ditargetkan. Keduanya harus ditetapkan setelah audit kinerja dan harus dikaitkan langsung dengan pekerjaan. Tujuan dan standar harus bisa diukur dan dapat dicapai.

4. Berikan umpan balik kepada karyawan mengenai kinerjanya.

Tahap keempat adalah memberikan karyawan data-data dasar yang mereka butuhkan untuk memantau pekerjaan mereka sendiri. Umpan balik harus netral dan bahan evaluatif atau bersifat menilai dan bila mungkin, harus disampaikan langsung kepada karyawan, bukan kepada penyelia. Umpan balik langsung yang tepat memberikan pengetahuan

yang dibutuhkan karyawan untuk dipelajari. Umpan balik memungkinkan karyawan mengetahui apakah kinerja mereka meningkat, tetap sama, atau bertambah buruk.

5. Berikan karyawan pujian atau imbalan lain berkait langsung dengan kinerja.

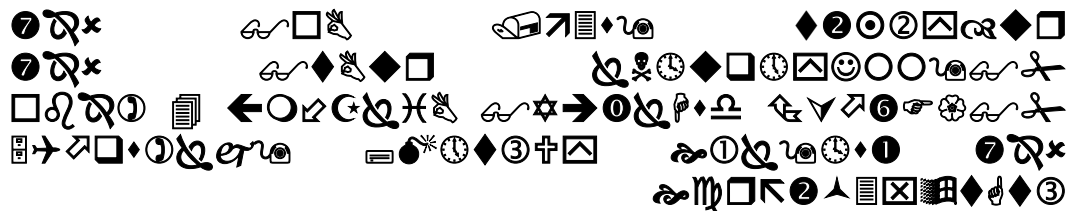
Tahap kelima adalah memberikan karyawan pujian atau penghargaan lain yang berkaitan dengan kinerja, tahap ini merupakan tahap paling penting. Jika penghargaan berupa pujian, maka dinyatakan dalam bentuk kuantitatif dan spesifik. Salah satu penghargaan yang umum adalah uang, meskipun uang sangat efektif sebagai motivator banyak perusahaan yang tidak mampu menggunakannya. walaupun begitu, penghargaan lainnya sama efektifnya yaitu dalam bentuk pujian dan pengakuan berkaitan dengan perilaku pekerjaannya dan tentunya penghargaan untuk kinerja harus diberikan sesegera mungkin setelah perilaku pekerjaan itu berlangsung.

C. Pandangan Islam Mengenai Teknologi Informasi dan Kinerja

Menelusuri pandangan Al-Qur'an tentang Teknologi, membuat kita melihat sekian banyak ayat al-Qur'an yang berbicara tentang alam raya. Menurut sebagian ulama, dalam Al-qur'an terdapat ayat Al-Qur'an yang berbicara tentang alam dan materi serta fenomenanya, dan yang memerintahkan manusia untuk mengetahui dan memanfaatkan alam ini.



Maha suci Engkau, Maka peliharalah Kami dari siksa neraka”.(Qs. Al Imran 190-191).



Artinya : “Dan dia telah menundukkan untukmu apa yang di langit dan apa yang di bumi semuanya, (sebagai rahmat) daripada-Nya. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kekuasaan Allah) bagi kaum yang berfikir.”(Qs. Al-Jatsiyah : 13).

D. Penelitian Terdahulu

Harmal Maulana Fitrah (2011), Pengaruh Teknologi Informasi terhadap kinerja karyawan broker di bursa efek Indonesia perwakilan Pekanbaru (studi kasus pada PT. Platon Niaga Berjangka Pekanbaru). Dari hasil penelitian melalui uji t_{hitung} dan t_{tabel} bahwa variabel Teknologi Informasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar $t_{hitung} 2,042 > t_{tabel} 0,05$, dapat disimpulkan bahwa Teknologi Informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan broker di bursa efek Indonesia perwakilan Pekanbaru (studi kasus pada PT. Platon Niaga Berjangka Pekanbaru). Dan berdasarkan hasil penelitian R^2 sebesar 0,710 yang artinya 71% dimana variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh Teknologi Informasi sedangkan 29% lainnya dipengaruhi oleh factor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Penelitian ini dilaksanakan berdasarkan pada fenomena yang terjadi dan beberapa penelitian sebelumnya, persamaan penelitian ini dengan penelitian

sebelumnya terletak pada sama – sama meneliti tentang pengaruh Teknologi Informasi terhadap kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya adalah pada tempat penelitian, jumlah sampel dan waktu penelitiannya.

Siti Mungawarah (2011) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh penggunaan teknologi sistem informasi, kepercayaan terhadap teknologi sistem informasi, pelatihan dan pengetahuan terhadap kinerja individual. Kinerja individual diukur dengan pemanfaatan sistem komputer oleh individu dalam meningkatkan kinerjanya.

Hasil penelitian ini menunjukkan pertama, instrument yang digunakan dalam penelitian ini handal dan valid melalui pengujian validitas dan reabilitas dengan menggunakan pearson corelation dan Croanbach Alpha. Kedua, distribusi dari jawaban respon adalah normal. Ketiga secara persial setiap variabel tidak berpengaruh dari masing-masing variabel $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai signifikan masing-masing variabel lebih besar dari 0,05 atau 5% maka semua hipotesis ditolak.

E. Hipotesis

Menurut (**Sugiyono : 2006 ; 46**) hipotesis merupakan jawaban sementara yang masih harus dibuktikan kebenarannya melalui penelitian Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

”Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diduga teknologi Informasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Serasi Autoraya-Trac Astra Rent a Car Cabang Pekanbaru”.

F. Indikator Variabel penelitian

Tabel II.I
Indikator Variabel Penelitian

Variabel	Defenisi operasional	Indikator
Teknologi Informasi (X) kamus Oxford dalam (kadir : 2003 ; 13)	Teknologi informasi adalah studi atau penggunaan peralatan elektronika, terutama komputer untuk menyimpan, menganalisa, dan mendistribusikan informasi apa saja.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aspek keterlibatan menunjukkan hal-hal yang akan dilibatkan dalam proses penyelarasan. 2. Aspek tahapan penyelarasan menggambarkan tahapan dan arah keselarasan antar domain yang terlibat. (<i>anchor, pivot, dan impacted</i>), tipe hubungan (<i>strategic fit dan integrasi fungsional</i>), sifat keselarasan (terencana atau dadakan). 3. Aspek pengidentifikasi lingkungan meliputi tindakan pencarian informasi tentang peristiwa dan hubungannya dengan lingkungan eksternal. 4. Aspek dimensi temporal menunjukkan kesiapan infrastuktur teknologi informasi. Henderson, Venkratman dalam (Jogyanto : 2011 ; 204)
Kinerja Karyawan(Y) (Wibowo : 2010 ; 4).	kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung mencapai hasil kerja. Namun, hasil pekerjaan itu menunjukkan kinerja.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Faktor individu (<i>personal factor</i>), (tingkatketerampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu). 2. Faktor kepemimpinan (<i>Ledership factor</i>) (kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.) 3. Faktor tim (<i>Team factor</i>) (kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja) 4. Faktor sistem (<i>System factor</i>) (sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi) 5. Hubungan dan faktor situasi (<i>Contextual / situational factor</i>) (tingginya tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.) Armstrong,dkk dalam (Wibowo : 2010 ; 99)

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Serasi Autoraya-Trac Astra Rent a Car cabang Pekanbaru di jalan HR. Soekarno-Hatta,Pekanbaru.

B. Populasi dan Sampel

Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah berjumlah 41orang yaitu karyawan pada Departemen Sales, Administrasi dan Customer Care. Teknik yang dipakai untuk mengambil jumlah sampel yaitu teknik sensus, dengan mengambil seluruh jumlah populasi dari karyawan di PT tersebut kecuali pemimpin.

Berdasarkan pendapat (**Arikunto : 2006 ; 100**) apabila subjeknya kurang dari 100 maka lebih baik diambil seluruhnya. Dengan demikian , maka sampel dari penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Serasi autoraya-Trac astra rent a car cabang pekanbaru.

C. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Wawancara (*interview*) yang dilakukan dengan pihak yang berkompeten atau yang berwenang untuk memberikan informasi dari keterangan sesuai yang dibutuhkan peneliti.

2. Kuesioner (*questioner*) yaitu pengumpulan data dengan cara menyebarkan kuesioner yang telah disajikan sedemikian rupa kemudian meminta jawaban kepada responden sesuai dengan tujuan penelitian.

D. Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis dan sumber data yang penulis perlukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari responden yang berhubungan dengan objek penelitian, yaitu teknologi informasi dan kinerja Karyawan.
2. Data sekunder yaitu data dan informasi dalam bentuk jadi yang telah dimiliki oleh. PT. Serasi autoraya-Trac astra rent a car cabang pekanbaru. Seperti data karyawan, sejarah singkat perusahaan, Visi dan Misi perusahaan, struktur organisasi dan aktivitas karyawan.

E. Uji Kualitas Data

Untuk menentukan batas-batas kebenaran ketepatan alat ukur (*kuesioner*) suatu indikator variabel penelitian dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut :

1. Uji Validitas (*Test Of Validity*)

Uji validitas menunjukan sejauh mana alat ukur benar-benar cocok atau sesuai sebagai alat ukur yang diinginkan. Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah hasil jawaban dari kusioner oleh responden benar-benar cocok digunakan dalam penelitian ini. Hasil penelitian yang valid

apabila terdapat kesamaan antara data yang dikumpulkan dengan sesungguhnya terjadi objek yang diteliti. Instrument valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

2. Uji Reliabilitas(*Test Of Reliability*)

Uji Realibilitas adalah tingkat kesetabilan suatu alat pengukur dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Pengujian Realibilitas dilakukan untuk mengetahui apakah hasil jawaban dari kusioner oleh responden benar-benar stabil dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Instrument yang reabilitas adalah instrument yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama (**Ghozali : 2006 ; 41**).

3. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu (residual) memiliki destribusi normal, seperti diketahui, uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal.

Deteksi normalitas dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Jika data menyebar disekitar garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi Normalitas. (**Ghozali : 2006 ; 83**).

F. Metode Analisis Data

Dalam menganalisa data yang diperoleh dari pada PT. Serasi Autoraya-Trac Astra Rent a Car cabang pekanbaru dan responden maka penulis menggunakan metode secara analisis kuantitatif dan analisa statistik yang deskriptif yaitu menyusun data yang sudah ada sedemikian rupa kemudian dianalisa dan dihubungkan dengan teori-teori yang mendukung dan kemudian ditarik suatu kesimpulan.

Dengan menganalisa data penulis menggunakan metode deskriptif dan kuantitatif.

1. Metode Deskriptif

Metode deskriptif adalah penganalisaan data melalui metode merumuskan, menguraikan dan menginterpretasikan berdasarkan telaah pustaka yang terdapat dalam skripsi dan literature sebagai referensi penelitian ini, untuk kemudian ditarik sebuah kesimpulan.

Dalam penelitian ini perhitungan dilakukan dengan menggunakan program SPSS 17.0 dan hasilnya akan disajikan dalam bab pembahasan.

2. Metode Kuantitatif

Untuk mengukur pengaruh dari variabel bebas (Teknologi informasi) dan variabel terikat (Kinerja karyawan), akan digunakan metode analisis regresi linier sederhana.

3. Uji Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana adalah suatu metode analisa yang digunakan untuk menentukan ketetapan prediksi dari pengaruh yang terjadi antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Formula untuk Regresi sederhana adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bX + e$$

Dimana :

Y : Kinerja karyawan (Variabel dependen)

X : Teknologi informasi (Variabel independen)

a,b : Konstanta

e : error

G. Uji Hipotesis

1. Koefisien Kolerasi Sederhana (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien kolerasi sederhana (R)

Koefisien kolerasi sederhana (R) digunakan untuk menguji hipotesis hubungan antara dua variabel dan untuk melihat kuat lemahnya hubungan dan arah hubungan antara dua variabel.

Koefisien determinasi (R^2)

Menurut (**Suharyadi : 2004 ; 465**) Koefisien Determinasi adalah kemampuan variabel X (Variabel independen) mempengaruhi variabel Y (Variabel dependen). Semakin besar Koefisien Determinasi menunjukkan semakin baik kemampuan X menerangkan Y.

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase sumbangan variabel bebas (Teknologi Informasi) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) dengan notasi (R^2).

Nilai Koefisien Determinasi (R^2) = 1, artinya variabel independen memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen. Jika koefisien determinasi (R^2) = 0, artinya variabel independen tidak mampu menjelaskan pengaruh variabel – variabel yang diteliti.

2. Uji Parsial (Uji t)

Untuk menentukan koefisien spesifik yang mana yang tidak sama dengan nol, uji tambahan diperlukan yaitu dengan menggunakan uji t. uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. (**Ghozali : 2006 ; 58**)

Signifikan koefisien parsial ini memiliki distribusi t dengan derajat kebebasan $n-k-1$ dan signifikan pada $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan $T_{tabel} = \alpha/2 : n-2$. Maka dapat dilakukan dengan uji statistik T dengan ketentuan.

- a. Jika $T_{hitung} > T_{tabel}$, maka terdapat pengaruh yang kuat antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- b. Jika $T_{hitung} < T_{tabel}$, maka terdapat pengaruh yang lemah antara variabel terikat.

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H_0 : diduga teknologi informasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Serasi autoraya-trac astra rent a car cabang Pekanbaru.

H_a : diduga teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Serasi autoraya-trac astra rent a car cabang Pekanbaru.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

A. Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Serasi Autoraya atau yang lebih dikenal Astra Rent a Car (TRAC) yang didirikan di Jakarta pada tanggal 22 Maret 1990 untuk menggantikan PT Sinar Inti Telaga (SIT) yang didirikan pada tahun 1987. Sejak tahun 1993, SAR telah sepenuhnya menjadi milik PT Astra International, Tbk. Trac – Astra Rent a Car adalah identitas baru TOYOTA Rent a Car yang telah berpengalaman selama 20 tahun lebih di bisnis sewa kendaraan dan bengkel kendaraan bermotor. Perubahan *brand* ini sebagai wujud semangat baru Kami untuk menjadi perusahaan berkelas dunia, yang mampu memberikan kepuasan tertinggi bagi para pelanggan dan karyawan. trac bergerak dibidang layanan penyedia jasa solusi transportasi terdepan di Indonesia. Bermula hanya dengan lima unit kendaraan, kini trac telah memiliki lebih dari 27.000 unit yang beroperasi lebih dari 3.900 pelanggan segmen *corporate*.

Berpengalaman lebih dari 20 tahun di bisnis jasa transportasi membuat perusahaan ini berpengalaman dibidangnya. Beberapa *award* yang diperoleh oleh perusahaan ini meliputi *TOP Brand Award 2011, Indonesian Service Quality Award 2011, Word of Mouth Marketing Award 2011, Indonesia's Most Admired Companies 2011, Indonesia Brand Champion 2011, Indonesian Best Brand Award in Car Rental Business dan Superbrand Awards 2011*. Di bawah naungan Astra International, Trac-Astra Rent a car tumbuh dan berkembang bersama pelanggan.

B. Visi dan Misi Perusahaan

Visi dari Trac adalah “Menjadi rekanan utama dalam solusi transportasi yang terpadu”. Untuk mendukung visi perusahaan, didukung dengan misi. Adapun misi yang diterapkan oleh Trac adalah “Memenuhi harapan anda dalam pengelolaan transportasi”

C. Layanan yang Tersedia

1. Leasing

Sewa kendaraan jangka panjang, disasar untuk memudahkan kebutuhan akan solusi transportasi. Hingga anda dapat lebih fokus pada bisnis inti. Beragam jenis kendaraan tersedia, dilengkapi system armada yang didukung system teknologi informasi mutakhir.

Mulai kendaraan niaga sedan dari bermacam merek, kami melayani kebutuhan beraneka perusahaan dengan latar belakang industri beragam. Solusi transportasi yang dinikmati para pelanggan didesain khas untuk sesuai dengan kebutuhan transportasi perusahaan.

2. Sewa Harian

Layanan sewa kendaraan untuk memenuhi kebutuhan harian yang fleksibel. Dengan *pick-up*, *drop-off* maupun *chauffeured service* kebutuhan anda akan transportasi yang nyaman, aman, dan handal dipastikan selalu terpenuhi.

3. Sistem Penagihan

Sistem penagihan dilakukan secara online melalui SAP system. Transaksi pembayaran yang dapat dilakukan di seluruh cabang TRAC-Astra Rent a Car memudahkan bagi pelanggan. Informasi transaksi dikomunikasikan secara berkala setiap bulan melalui *Account Statement*.

4. Driver Services

Layanan pengemudi professional dengan jajaran pengemudi yang dipilih melalui seleksi ketat. Para pengemudi dibekali pelatihan *Defensive Driving*, penguasaan wilayah, etika pelayanan serta sikap diri positif.

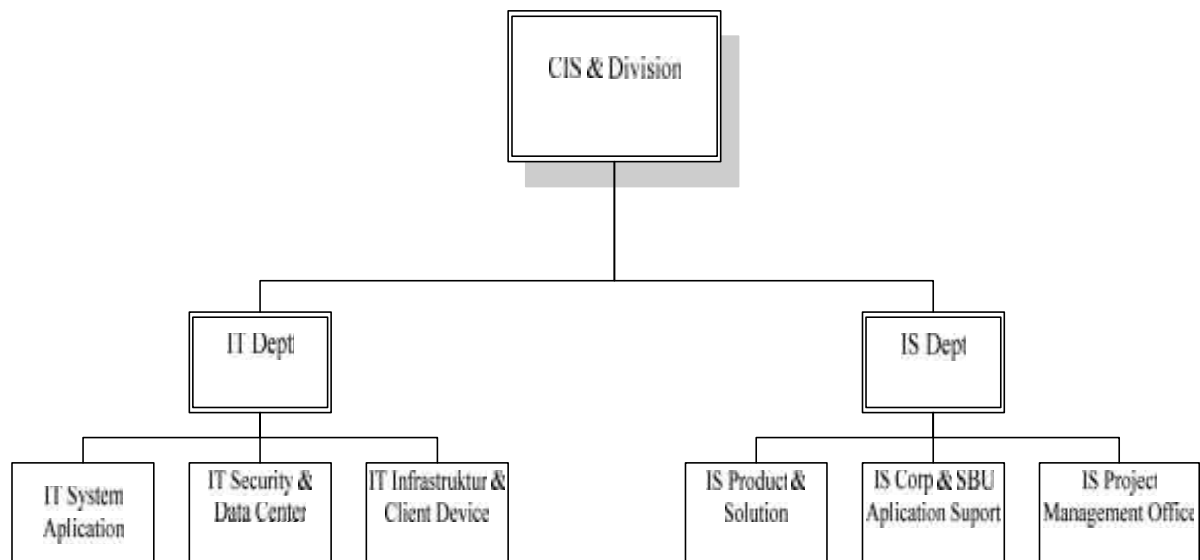
D. Teknologi Informasi dan Sistem Manajemen Perusahaan

Sistem teknologi informasi mutakhir merupakan tulang punggung layanan TRAC pada pelanggan. Manajemen armada dan pengurusan administrasi yang dilakukan lewat *online system* dengan teknologi SAP, membantu kelancaran operasional pelanggan. Mengantisipasi kebutuhan anda yang terus berkembang, kami senantiasa berinovasi untuk melayani lebih baik lagi. Sertifikasi ISO 9001:2000 menjadi jaminan akan layanan yang lebih baik.

Kesadaran akan pentingnya lingkungan hidup terus menerus ditiupkan pada setiap karyawan lewat komitmen pada Environment, Health and Safety. Planning cycle dan Balanced Score Card yang diterapkan pada sistem manajemen membantu kami untuk terus berupaya menyempurnakan layanannya.

E. Struktur Divisi *Corp. Information System & Technology*

Gambar IV.1
Struktur Organisasi CIS&T Division



(sumber : *PT. Serasi Autoraya-TRAC Astra rent acar cabang Pekanbaru, 2013*)

Wewenang dan Tanggung Jawab :

CIS & T Division

Bertanggung jawab untuk mengatur, mengembangkan, meningkatkan serta memelihara seluruh aset TI (baik *software* maupun *hardware*) diseluruh TRaC. Mengajukan peningkatan komponen dan peralatan TI yang dimiliki oleh perusahaan dan memperoleh kebutuhan informasi yang lengkap mengenai penggunaan peralatan TI.

1. *Information Technology Department*

– *IT System Application*

- a. Melakukan analisa dan penyelesaian masalah yang timbul pada aplikasi SAP.
- b. Membangun atau mengembangkan program pada aplikasi SAP.

- c. Melakukan proses monitor performa aplikasi SAP.
- d. Melakukan tuning performa aplikasi SAP.
- e. Melakukan analisa dan disain struktur penyelesaian.
- f. Melakukan perawatan rutin aplikasi SAP.
- *IT Security & Data Center*
 - a. Melakukan analisa performa dan membuat desain sistem.
 - b. Melakukan perawatan rutin pada *server*.
 - c. Melakukan analisa kebutuhan lisensi.
 - d. Melakukan analisa dan mendesain *database*.
 - e. Membangun dan mengimplementasikan *database*.
 - f. Mendefenisikan kebutuhan *security* dan mengimplementasikan solusi dari kebutuhan *security*.
 - g. Mengatur dan mengawasi performa lingkungan *data center*.
 - h. Melakukan perawatan rutin pada *data center*.
- *IT Infrastructure & Client Device*
 - a. Melakukan analisa dan desain infrastruktur TI.
 - b. Melakukan performa dan konfigurasi infrastruktur TI.
 - c. Melakukan perawatan rutin untuk performa infrastruktur TI.
 - d. Melakukan analisa dan *testing client device* standar.
 - e. Melakukan analisa dan penyelesaian masalah *client device*.
 - f. Melakukan perawatan rutin untuk performa *client device*.
 - g. Menganalisa kebutuhan lisensi aplikasi standar *client device*.

2. *Information System Department*

– *IS Product & Solution*

- a. Melakukan spesifikasi, perencanaan, dan membuat inovasi terhadap produk yang akan dihasilkan.
- b. Mendapatkan dan mendeskripsikan kebutuhan konsumen.
- c. Melakukan presentasi, pemasaran, dan penjualan produk.
- d. Melakukan perincian struktur biaya dan harga.
- e. Menentukan apakah produk yang dihasilkan akan diberhentikan setelah waktu tertentu, dilakukan *recycle*, atau dilakukan disposal.

IS Corp. & SBU Application Support

Melakukan maintain sistem yang telah ada termasuk didalamnya adalah melakukan pengembangan kecil, mengatur sumber daya yang dibutuhkan, melakukan pelatihan kepada *end user*, dan men-*support* proyek.

IS Project Management Office

- a. Memimpin, mengkoordinasikan dan mengawasi tim yang terdiri dari *project manager*.
- b. Bertanggung jawab untuk mengatur jalannya suatu proyek dan tim yang tergabung didalamnya bisa merupakan tim internal ataupun tim eksternal.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Responden

Dalam melakukan penelitian ini penulis menyebar kuisisioner kepada karyawan pada Pada Pt. Serasi Autoraya-Trac Astra Renta Car Cabang Pekanbaru. Kuisisioner ini terdiri dari dua bagian, yaitu yang pertama adalah tanggapan karyawan mengenai Teknologi Informasi dan yang kedua adalah tanggapan karyawan mengenai Kinerja Karyawan.

Untuk mendapatkan gambaran mengenai karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini, berikut akan diuraikan pengelompokan karyawan menurut usia, jenis kelamin dan pendidikan terakhir.

Adapun data yang penulis peroleh adalah sebagai berikut :

Tabel V.1
Identitas Responden Berdasarkan Umur

No	Umur	Jumlah Responden	Persentase
1.	20 - 25 Tahun	15	37 %
2.	26 – 30 Tahun	19	46 %
3.	31 – 35 Tahun	4	10 %
4.	36 – 40 Tahun	3	7 %
	Total	41	100 %

Sumber : Data Olahan

Dari tabel diatas terlihat bahwa karyawan yang bekerja pada PT. Serasi Autoraya-Trac Astra Renta Car yang berumur 20 - 25 tahun sebanyak 15 orang (37%), yang berusia 26 - 30 tahun sebanyak 19 oarang (46%), yang berusia

31 – 35 tahun sebanyak 4 orang (10%) dan yang berusia 36 – 40 tahun sebanyak 3 orang (7%). Selanjutnya responden berdasarkan jenis kelamin.

Tabel V.2
Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Pria	19	46 %
Wanita	22	54 %
Total	41	100 %

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan table di atas dari 41 orang yang menjadi objek penelitian, 19 orang adalah berjenis kelamin pria (46%), 22 orang berjenis kelamin wanita (54%).

Tabel V.3
Identitas Responden Berdasarkan Status perkawinan

Status Perkawinan	Jumlah Responden	Persentase
Menikah	16	39 %
Belum Menikah	25	61 %
Total	41	100 %

Sumber : Data Olahan

Dari table di atas terlihat bahwa dari 41 orang yang menjadi objek penelitian, 16 orang adalah sudah menikah (39%), sedangkan 25 orang lagi berstatus belum menikah (61%).

Tabel V.4
Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah Responden	Persentase
< 1 Tahun	3	7 %
1-3 Tahun	20	49 %
> 3 Tahun	18	44 %
Total	41	100 %

Sumber : Data Olahan

Dari tabel diatas terlihat bahwa karyawan yang masa kerja dibawah 1 tahun sebanyak 3 orang (7%), masa kerja 1 – 3 tahun 20 oarang (49%) dan masa kerja diatas 3 tahun 18 orang (44%). Selanjutnya responden berdasarkan tingkat pendidikan

Tabel V.5
Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase
SLTA Sederajat	11	27 %
Diploma	5	12 %
Sarjana (S1)	25	61 %
Total	41	100 %

Sumber : Data Olahan

. Dari tabel diatas terlihat bahwa karyawan bekerja yang tingkat pendidikan SLTA sederajat sebanyak 11 orang (27%), Diploma sebanyak 5 orang (12%), dan Sarjana sebanyak 25 orang (61%).

B. Deskripsi Variabel

1. Bagian Variabel Teknologi Informasi (X₁)

Teknologi informasi adalah penggunaan peralatan elektronika, terutama komputer untuk menyimpan, menganalisa, dan mendistribusikan informasi apa saja dan teknologi informasi merupakan mesin pemrosesan yang menjadi suatu faktor penting dalam tingkat kecepatan mengolah data yang terdiri media penyimpanan, media pengolahan, media pengeksekusi program berupa komponen CPU, sehingga memiliki peranan penting dalam membantu aktivitas kerja karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya karena teknologi informasi memberikan kemudahan bagi karyawan yang menggunakannya.

Tujuan penerapan teknologi bagi perusahaan adalah untuk mendapatkan rantai nilai dari teknologi informasi yang bermanfaat dalam semua aspek bisnis yang berorientasi ke peningkatan kinerja karyawan dan perusahaan untuk mendapatkan margin yang telah ditargetkan dengan resiko dan biaya yang seminimal mungkin.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa, penggunaan teknologi informasi harus menjadi pertimbangan penting bagi perusahaan guna mempertahankan dan meningkatkan posisi kompetitif, mengurangi biaya, meningkatkan fleksibilitas dan tanggapan baik dari konsumen terhadap perusahaan yang memberi keuntungan kompetisi bagi perusahaan melalui efesiensi internal dan efesiensi komparatif sehingga membantu perusahaan memberikan keuntungan kinerja secara signifikan dan meningkatkan kinerja jangka panjangnya.

Untuk melihat rekapitulasi jawaban responden tentang Teknogi Informasi tersebut dapat di lihat pada tabel berikut ini :

Tabel V.6
Rekapitulasi tanggapan responden terhadap Teknologi Informasi (X).

No	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah
		SS	S	N	TS	STS	
1	Strategi dan infrastruktur teknologi informasi yang digunakan di perusahaan saudara dapat membantu saudara dalam meningkatkan kualitas dan kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan saudara	21	20	0	0	0	41
		51.2%	48.8%	0.0%	0.0%	0.0%	100%
2	Teknologi informasi yang saudara gunakan dapat memberikan kemudahan dalam berkoordinasi dengan semua orang yang terkait dengan pekerjaan saudara.	18	22	1	0	0	41
		43.9%	53.7%	2.4%	0.0%	0.0%	100%
3	Teknologi informasi yang saudara gunakan telah memiliki <i>software</i> yang memberikan kemudahan dalam pengambilan keputusan sehingga membantu saudara dalam pengambilan keputusan.	17	20	2	2	0	41
		41.5%	48.8%	4.9%	4.9%	0.0%	100%
4	jenis teknologi yang saudara gunakan memiliki koneksi dengan pihak lain seperti pelanggan, bank, masyarakat,dll.	11	19	5	6	0	41
		26.8%	46.3%	12.2%	14.6%	0.0%	100%
5	Teknologi informasi pada perusahaan saudara dapat menyediakan data dengan sangat rinci dari data pusat untuk memenuhi kebutuhan dalam pekerjaan saudara.	16	21	3	1	0	41
		39.0%	51.2%	7.3%	2.4%	0.0%	100%
6	Teknologi informasi pada perusahaan saudara memudahkan laporan sesuai dengan kebutuhan sesuai dengan kebutuhan saudara.	11	27	1	2	0	41
		26.8%	65.9%	2.4%	4.9%	0.0%	100%
7	Jenis teknologi yang di gunakan dapat di <i>upgred</i> /perbahurui programnya untuk menyesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan saudara.	17	16	8	0	0	41
		41.5%	39.0%	19.5%	0.0%	0.0%	100%

8	Teknologi yang saudara gunakan membantu dalam meningkatkan daya saing dalam menarik pelanggan karena selalu dapat beradaptasi terhadap perubahan.	17	23	0	1	0	41
		41.5%	56.1%	0.0%	2.4%	0.0%	100%
Jumlah		128	168	20	12	0	328
Rata-rata		16	21	3	1	0	41
Persentase		39%	51,2%	7,3%	2,5%	0,0%	100%

Sumber: Data Olahan Tahun 2013

Berdasarkan tabel rekapitulasi jawaban responden tentang Teknologi Informasi di atas, menunjukkan bahwa sebanyak 16 orang atau sebesar 39% menyatakan sangat setuju, 21 orang atau sebesar 51,2% menyatakan setuju, 3 orang atau sebesar 7,3% menyatakan kurang setuju, dan 1 orang atau sebesar 2,5 % menyatakan tidak setuju.

2. Bagian Variabel Kinerja (Y)

Kinerja merupakan daya cipta dan prestasi cemerlang yang dimiliki seseorang untuk menyelesaikan berbagai macam pekerjaan dengan penuh tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pada dasarnya apa yang dilakukan atau tidak dilakukan anggota dan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi

Kinerja seorang anggota mampu memberikan pelayanan serta penyelenggaraan, mengkoordinasi, mengawasi, mengendalikan dan mendukung pelaksanaan tugas operasional organisasi. Arti kinerja dalam hal ini diikuti dengan modal pengetahuan yang cukup yaitu pengetahuan dasar yang dimiliki seorang anggota yang diperoleh selama mengikuti jenjang pendidikan dan pengalaman yang ada.

Tabel V.7
Rekapitulasi tanggapan responden terhadap variabel Kinerja Karyawan(Y)

No	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah
		SS	S	N	TS	STS	
1	Saudara memiliki keterampilan dalam menggunakan teknologi informasi untuk meningkatkan kinerja.	21	15	5	0	0	41
		51.2%	36.6%	12.2%	0.0%	0.0%	100%
2	Komitmen individu saudara yang tinggi terhadap pekerjaan sehingga meningkatkan kinerja.	16	25	0	0	0	41
		39.0%	61.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100%
3	Saudara mendapatkan bimbingan dari pemimpin saudara dalam melakukan pekerjaan.	11	21	7	1	1	41
		26.8%	51.2%	17.1%	2.4%	2.4%	100%
4	Saudara merasakan motivasi yang diberikan oleh pimpinan dalam bekerja.	9	24	5	2	1	41
		22.0%	58.5%	12.2%	4.9%	2.4%	100%
5	Saudara memiliki rekan kerja yang membantu dalam melakukan proses kegiatan pekerjaan.	14	20	7	0	0	41
		34.1%	48.8%	17.1%	0.0%	0.0%	100%
6	Rekan sekerja saudara memiliki peranan penting terhadap pekerjaan saudara.	12	20	9	0	0	41
		29,3%	48,8%	22,0%	0,0%	0,0%	100%
7	Dengan semua fasilitas dan pelayanan yang saudara berikan menambah minat calon pelanggan dalam menggunakan jasa perusahaan saudara.	10	28	2	1	0	41
		24.4%	68.3%	4.9%	2.4%	0.0%	100%
8	Saudara merasa kenyamanan dengan sistem kerja yang diterapkan oleh perusahaan.	11	27	2	1	0	41
		26.8%	65.9%	4.9%	2.4%	0.0%	100%
9	Saudara mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja baik di dalam maupun di luar perusahaan.	6	29	6	0	0	41
		14.6%	70.7%	14.6%	0.0%	0.0%	100%
10	Saudara merasakan tingginya tekanan terhadap perubahan yang ada di perusahaan.	6	12	14	9	0	41
		14.6%	29.3%	34.1%	22.0%	0.0%	100%
Jumlah		116	221	57	14	2	540
Rata-rata		12	22	6	1	0	41
Persentase		29.3%	53.7%	14.6%	2.4%	0.0%	100.0%

Sumber: Data Olahan

Berdasarkan tabel rekapitulasi jawaban responden tentang kinerja di atas, menunjukkan bahwa sebanyak 12 orang atau sebesar 29,3 % menyatakan sangat setuju, selanjutnya sebanyak 22 orang atau sebesar 53,7 % menyatakan setuju, 6 orang atau sebesar 14,6 % menyatakan Netral, 1 orang atau sebesar 2,4 % menyatakan tidak setuju.

C. Uji Kualitas Data

Sebelum dilakukan analisis data dengan menggunakan program SPSS, maka terlebih dahulu dilakukan uji kualitas data.

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu uji yang digunakan untuk melihat sejauh mana suatu alat ukur benar-benar cocok atau sesuai sebagai alat ukur yang diinginkan. Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah hasil jawaban dari kuesioner oleh responden benar-benar cocok untuk digunakan dalam penelitian ini. Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Instrument valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) valid berarti instrumen dapat digunakan untuk apa yang seharusnya diukur.

Tabel V.8
Rekapitulasi Uji Validitas untuk setiap pernyataan Teknologi Informasi ($X_{1.1}$ - $X_{1.8}$)
dan Kinerja Karyawan ($Y_{2.1}$ - $Y_{2.10}$).

Variabel	Corrected Item Total Correlation	Tanda	Nilai	Keterangan
Teknologi Informasi (X_1)				
$X_{1.1}$	0.566	>	0.3	Valid
$X_{1.2}$	0.637	>	0.3	Valid
$X_{1.3}$	0.500	>	0.3	Valid
$X_{1.4}$	0.673	>	0.3	Valid
$X_{1.5}$	0.484	>	0.3	Valid
$X_{1.6}$	0.684	>	0.3	Valid
$X_{1.7}$	0.552	>	0.3	Valid
$X_{1.8}$	0.633	>	0.3	Valid
Kinerja Karyawan (Y)				
$Y_{2.1}$	0.404	>	0.3	Valid
$Y_{2.2}$	0.562	>	0.3	Valid
$Y_{2.3}$	0.696	>	0.3	Valid
$Y_{2.4}$	0.606	>	0.3	Valid
$Y_{2.5}$	0.719	>	0.3	Valid
$Y_{2.6}$	0.724	>	0.3	Valid
$Y_{2.7}$	0.411	>	0.3	Valid
$Y_{2.8}$	0.546	>	0.3	Valid
$Y_{2.9}$	0.550	>	0.3	Valid
$Y_{2.10}$	0.359	>	0.3	Valid

Sumber: Data Olahan Tahun

Berdasarkan tabel rekapitulasi Uji Validitas untuk setiap pertanyaan di atas dapat dilihat bahwa nilai *Corrected Item Total Correlation* atau nilai r_{hitung} untuk masing-masing variabel berada di atas 0.3. Ini menunjukkan bahwa data tersebut valid dan layak untuk diuji.

2. Uji Reabilitas Data

Uji reabilitas ditunjukkan untuk menguji sejauh mana suatu hasil pengukuran relative konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih. Jadi reabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan bila alat ukur tersebut digunakan dua kali untuk mengukur gejala yang sama, maka hasil pengukuran yang diperoleh relative konsisiten.

Berdasarkan teori diatas telah melakukan uji validitas maka langkah selanjutnya penulis melakukan uji reabilitas terhadap data kuisisioner agar data kuisisioner reliable. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 9 dibawah ini :

Tabel V.9
Uji Reabilitas Data

Variabel	Jumlah item	<i>Cronbach Alpha</i>	Kriteria Uji	Keterangan
Teknologi Informasi	8	719	0,60	Reliable
Kinerja karyawan	10	737	0,60	Reliable

Sumber : Data Olahan

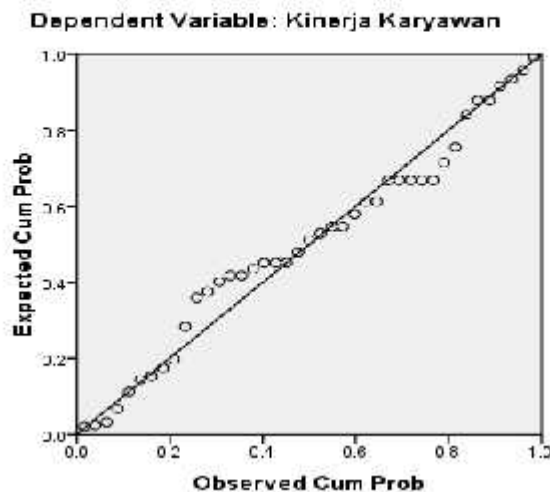
Berdasarkan data dari tabel diatas menunjukkan bahwa variabel *independent* maupun *dependent* dapat dapat dikatakan reliabel, karena nilai alphanya $> \text{Alpha Cronbach}$ (0,6). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data kuesioner yang peneliti gunakan dalam penelitian ini sudah representatif, dalam artian pengukuran datanya dapat dipercaya.

3. Uji Normalitas Data

Setelah melakukan uji validitas dan reabilitas, langkah selanjutnya penulis melakukan Uji Normalitas data. Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diteliti untuk keseluruhan indikator dan variabel tersebut bersifat normal. Uji normalitas dilakukan dengan cara analisis grafik. Jika data menyebar disekitar garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Melalui program SPSS maka dapat digambarkan hasil uji normalitas dibawah ini.

Gambar V.I
Gambar P –P Plot Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Pada gambar *Normal PP Plot of Rgression* diatas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

D. ANALISIS DATA

1. Metode Deskriptif dan Kuantitatif

Dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif yaitu penganalisaan data melalui metode merumuskan, menguraikan dan menginterpretasikan berdasarkan telaah pustaka yang terdapat dalam skripsi dan literature sebagai referensi penelitian ini untuk ditarik sebuah kesimpulan.

Tabel V.10
Uji Deskriptif Teknologi Informasi

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
TI1	41	4.51	.506
TI2	41	4.41	.547
TI3	41	4.27	.775
TI4	41	3.85	.989
TI5	41	4.27	.708
TI6	41	4.15	.691
TI7	41	4.22	.759
TI8	41	4.37	.623
Rata-rata Teknologi Informasi	41	4.26	.421
Valid N (listwise)	41		

Sumber : Data Olahan

Tabel V.11
Uji Deskriptif Kinerja Karyawan

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
KK1	41	4.39	.703
KK2	41	4.39	.494
KK3	41	3.98	.880
KK4	41	3.93	.877
KK5	41	4.17	.704
KK6	41	4.07	.721
KK7	41	4.15	.615
KK8	41	4.17	.629
KK9	41	4.00	.548
KK10	41	3.37	.994
Rata-rata Kinerja Karyawan	41	4.06	.399
Valid N (listwise)	41		

Sumber : Data Olahan

Untuk mengukur pengaruh dari variabel bebas (Teknologi Informasi) dan variabel terikat (Kinerja Karyawan) akan menggunakan metode analisis linier sederhana. Yaitu sebagai berikut :

2. Analisa Regresi Linier Sederhana

Penelitian ini menggunakan regresi linier sederhana, dimana variabel dimasukkan untuk mencari pengaruh antara variabel bebas yaitu : Teknologi Informasi yang disimbolkan dengan X dan variabel terikat yaitu : kinerja karyawan yang disimbolkan dengan Y.

Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana diatas diperoleh koefisien untuk variabel Teknologi informasi (X) sebesar

$$\text{Model } Y = a + bX$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

X = Teknologi Informasi

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

Persamaan ini digunakan untuk memprediksi (meramal) nilai-nilai dari Y diatas. Berdasarkan tabel dibawah ini maka dapat kita formulasikan persamaan regresi diatas.

Tabel V.12
Hasil Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.518	4.464		2.356	.024
Teknologi Informasi	.884	.130	.735	6.773	.000

Sumber : Data Olahan

Dengan demikian diperoleh persamaan regresi linier sederhana yaitu :

$$Y = a + bX + e$$

Dari persamaan regresi linier sederhana diatas diperoleh persamaannya yaitu, $Y = 10,518 + 0,884X + e$, Kinerja Karyawan = $10,518 + 0,884$ Teknologi Informasi + e , Nilai konstanta (a) sebesar 10,518. Artinya adalah apabila Teknologi Informasi diasumsikan nol (0), maka Kinerja Pegawai bernilai 10,518. Nilai koefisien regresi variabel Teknologi Informasi sebesar 0,884. Artinya adalah apabila Teknologi Informasi meningkat sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan Kinerja karyawan sebesar 0,884.

E. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan Koefisien Sederhana (R) dan Determinasi (R²) dan Uji secara parsial (t test).

1. Analisis Koefisien Sederhana (R) dan Determinasi (R²)

Tabel V.13 Koefisien Determinasi dibawah ini menjelaskan besarnya persen pengaruh variabel bebas yaitu Teknologi Informasi terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Besarnya koefisien determinasi (*R Square*) adalah 0,54. Ini mengandung pengertian bahwa pengaruh Teknologi Informasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 54%. Sedangkan 46% nya lagi dipengaruhi oleh variabel lain dari variabel yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Tabel V.13
Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.735 ^a	.540	.529	2.737
A. Predictors: (Constant), Teknologi Informasi				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber : Datar Olahan

Dari tabel diatas menunjukkan nilai R sebesar 0,735, berarti hubungan keeratan secara bersama-sama antara variabel dependent dan variabel independent kuat karena $R < 0,5$. Nilai adjusted R square sebesar 0,540 artinya 54 % Teknologi

Informasi mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Serasi autoraya-trac astra rent a car cabang Pekanbaru, sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 54\% = 46\%)$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

2. Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (UJI t)

Diketahui nilai t tabel pada taraf signifikansi 5 % (2-tailed) dengan Persamaan berikut:

$$t \text{ tabel} = n - k - 1 : \alpha / 2$$

$$= 41 - 1 - 1 : 0,05 / 2$$

$$= 39 : 0,025$$

$$= 2,023$$

keterangan: n : jumlah

k : jumlah variabel bebas

1 : konstan

Dari tabel diatas dapat dilihat nilai t hitung variabel Teknologi Informasi 6,773 > 2,023 dan Sig. 0,000 < 0,05. Artinya Teknologi Informasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel V.13 menjelaskan tentang pengaruh variabel bebas (Teknologi Informasi) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan). Kriteria pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah jika angka Sig > 0,05 atau t hitung > t tabel maka H_0 ditolak H_a diterima berarti bahwa variabel independen mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap variabel dependent.

Tabel V.14
Pengujian Hipotesis

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.518	4.464		2.356	.024
Teknologi Informasi	.884	.130	.735	6.773	.000

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan statistik t hitung sebesar 6.773 dengan signifikansi probabilitas sebesar $0.000 < 0,05$ maka hipotesis diterima, jika t hitung $> t$ tabel maka H_a diterima dan H_o ditolak sebaliknya apabila t hitung $< t$ tabel maka H_o diterima dan H_a ditolak, sehingga terbukti bahwa variabel Teknologi informasi secara parsial sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Uji T hitung digunakan untuk melihat apakah variabel bebas (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).

BAB VI

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian pada bab sebelumnya maka penulis dapat membuat beberapa kesimpulan. Untuk lebih jelasnya dapat kita lihat pada uraian dibawah ini :

1. Berdasarkan hasil Uji hipotesis dimana angka sig $0,000 < 0,05$. Dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan Teknologi Informasi terhadap kinerja karyawan Pada PT. Serasi Autoraya-Trac Astra Renta Car Cabang Pekanbaru. Hal ini mengindikasikan bahwa Teknologi Informasi dapat dijadikan sebagai tolak ukur untuk mengukur kinerja karyawan perusahaan.
2. $R Square (R^2)$ dari hasil penelitian ini menunjukkan angka sebesar 0,540. Ini berarti bahwa Teknologi Informasi hanya mampu menjelaskan kinerja karyawan perusahaan sebesar 54%. Sedangkan 46% hanya lagi dijesakan oleh faktor lain.
3. Dari persamaan regresi linier sederhana dalam penelitian ini telah diperoleh persamaan $Y = 10,518 + 0,884X$. Persamaan ini menunjukkan bahwa setiap perubahan pada variabel X (Teknologi Informasi Perusahaan) sebesar 1 nilai akan menyebabkan perubahan pada variabel Y (Kinerja Karyawan Perusahaan) sebesar 0,884.

B. SARAN

1. Penerapan Teknologi informasi hendaknya dilakukan dengan efektif, dan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan terhadap penerapan teknologi informasi itu sendiri khususnya dalam penggunaan komputerisasi guna mencapai tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan dan memiliki karyawan yang loyal dan berpartisipasi secara aktif serta memberikan kontribusi yang konstruktif dan inovatif terhadap perusahaan.
2. Perusahaan harus selalu mengadakan evaluasi secara rutin terhadap penerapan teknologi informasi khususnya penggunaan komputer dan mempertahankan kinerja yang telah ada dan melakukan evaluasi secara inovasi bagi kemajuan perusahaan yang akan datang.
3. Untuk meningkatkan kinerja perusahaan, diharapkan perusahaan serasi autoraya-trac astra rent a car cabang pekanbaru memperhatikan dan memahami faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qur'an dan Terjemahan.2002. Pt. Karya Toha Putra. Semarang
- Arikunto,Suharmisi.2006.*Prosedur Penelitian*.Rineka Cipta.Jakarta.
- Ghozali,Imam.2006.*Aplikasi Analisis Multivariate denagan Program SPSS edisi ketiga Badan penerbitan Bisnis*. Alfabeta.Bandung.
- Harmal Maulana Fitrah.2011, *Pengaruh Teknologi Informasi terhadap kinerja karyawan broker di bursa efek Indonesia perwakilan Pekanbaru* (studi kasus pada PT. Platon Niaga Berjangka Pekanbaru)
- Hartono.2004.*Statistik Untuk Penelitian*. LSFK2P.Yogyakarta.
- [http : // www. blogspit.jiunkpe-teknologi_informasi.com](http://www.blogspit.jiunkpe-teknologi_informasi.com).5desember2012
- Jogiyanto,dkk.2009. *Sistem Informasi dan Teknologi Informasi*. Andi. Yogyakarta.
- _____2011. *Sistem Tatakelola Teknologi Informasi*. Andi. Yogyakarta.
- Kadir, Abdul. 2003. *Pengenalan Sistem Informasi*. Andi. Yogyakarta.
- Kaswan.2011.*Pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kinerja SDM*. Alfabeta.Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu.2005.*Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan Ketiga.Refika Aditama.Jakarta.
- Marthis, Robert L. dan H. Jackson.2009. Human Resource Manajemen (Manajemen Sumber Daya Manusia). Salemba Empat. Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*.PT.Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- _____2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*.PT.Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- _____ dan Eva j. Sagala, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*.PT.Raja Grafindo Persada Jakarta.

- Schular, Randall S. dan Susan E. Jackson. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta
- Sedarmayanti.2002.*Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*.Mandar Maju.Bandung.
- Simarmata,Janner.2006.*Pengenalan Teknologi Komputer dan Informasi*. Andi. Yogyakarta.
- Siti Mungawarah.2011, *Pengaruh Teknologi Sistem Informasi, Kepercayaan Terhadap Teknologi Sistem Informasi, Pelatihan dan Pengetahuan Terhadap Kinerja Individual (Studi Empiris Pada Perusahaan Finance di Pekanbaru)*
- Sugiyono.2006.*Metode Penelitian Bisnis*.Alfabeta.Bandung.
- Suharyadi dan Purwanto S.K. 2004. *Statistik untuk Ekonomi dan Keuangan Modern*. Salemba Empat, Jakarta.
- Susanto, Azhar.2004. *Sistem Informasi Manajemen*.Andi. Yogyakarta.
- Sutarbi, Tata.2004.*Analisis Sistem Informasi*. Andi. Jakarta.
- Suwatno dan Donnni. 2011. *Manajemen SDM dalam organisasi publik dan bisnis*.Alfabeta.Bandung.
- Suyanto.Muhammad.2005. *Pengantar Teknologi Informasi*. Andi. Yogyakarta.
- Wibisono. Dermawan.2006.*Manajemen Kinerja*. Erlangga. Jakarta.
- Wibowo.2010. *Manajemen Kinerja*. Rajawali pers. Jakarta.
- Wirawan.2009. *Evaluasi Kinerja SDM, Teori, aplikasi dan penelitian*. Salemba 4, Jakarta.